تثمين رأس المال الفكري داخل الجامعة ودوره في تجسيد إدارة المعرفة

دراسة ميدانية بجامعة عنابة

Evaluating the intellectual capital within the university and its role in the embodiment of knowledge management

A field study at Annaba University

- د. عبيدي فاطمة الزهراء

أستاذ (ة) محاضر (ة) ب

جامعة باجي مختار -عنابة- الجزائر.

- محمد كريم عرايبية / طالب دكتوراه اتصال مؤسساتي

جامعة سوق أهراس – الجزائر.

الملخص:

اهتمت هذه الدراسة بواقع تثمين رأس المال الفكري داخل الجامعة الجزائرية ضمن متطلبات إدارة المعرفة، فمع بداية الألفية الثالثة بدأت الكثير من الأمم الجادة بمراجعة حياتها حيث قامت بمراجعة أعمالها و تقويم أدائها حتى يكون لها مكان على خارطة الحضارة الإنسانية، وسبيل ذلك بمراجعة أنظمتها التربوية والتعليمية. إذ أصبح العنصر البشري بدخول عصر المعرفة المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات وتحقيق إدارة المعرفة فيها. وتنبع أهمية الدراسة من كون المنظمة التي تريد أن تنافس وتبقى يجب أن تركز على المورد البشري باعتباره المورد المثمن، ويمثل رأس المال الفكري القدرات الفطرية والمكتسبة لدى الأفراد، لذا فإن الحاجة للاِهتمام بهذا المورد أصبحت ضرورة لا محالة، وإن الهدف الأساسي من تثمين هذا المورد هو زيادة الحصيلة المعرفية المنظمة. وعليه كان لابد من تثمين رأس المال الفكري كسلعة تباع وتشترى وقيمة مضافة تنهل منها جامعتنا أرقى مستويات الإبداع هذا ضمن متطلبات إدارة المعرفة داخل الجامعة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري – إدارة المعرفة – الجامعة – التثمين.

Abstract

This study focused on the reality of the valuation of intellectual capital within the Algerian University is among the requirements of knowledge management. With the beginning of the third millennium, many countries have begun seriously examined her life when she examined the work and the evaluation of their performance in order to have a place on the map of human civilization, and to review and education systems. the human element has become in the era of true knowledge influential in the success of organizations and the management of knowledge. And learn the importance of the fact that the organization who want to compete and stay must focus on human resources as an expert providers, represents the ability of the innate and acquired intellectual capital by individuals, one who need for attention to this supplier have become an inevitable necessity, and the main objective to develop this supplier is to increase the cognitive outcome of the organization. And it had to be an opinion of intellectual capital as a commodity bought and sold and value attracts our university have the highest levels of creativity this under Requirements of knowledge management within the university.

Keywords:

intellectual capital - Knowledge Management- university- Valuation

الإشكالية:

تواجه المنظمات المعاصرة على اختلاف أنواعها ومنها مؤسسات التعليم العالي موجة من التحولات والتغييرات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية التي تعتمد على المعرفة العلمية والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة. نتيجة لتلك التحولات أصبحت المعرفة تمثل المصدر الإستراتيجي الأكثر أهمية في بناء الميزة التنافسية للمنظمات، بل أصبحت العامل الأقوى والأكثر تأثيرا وسيطرة في نجاح المنظمة أو فشلها.

غير أن مفهوم المعرفة وحده في المنظمة وتفعيله لا يكفي، بل يستلزم ذلك إدارة تسعى للاهتمام بالجانب المعرفي من خلال: تخطيط وتحليل للمعلومات وتوفير المعرفة لخدمة جميع النشاطات الإدارية. وهنا قد يتساءل البعض: هل المعرفة تحتاج إلى إدارة؟ الجواب نعم. فالمعرفة تحتاج إلى تنظيم وإدارة للمعلومات باعتماد ما يطلق عليه إدارة المعرفة والذي يقوم على توفير المعلومات وإتاحتها لجميع العاملين في المنظمة والمستفيدين من خارجها، حيث ترتكز إدارة المعرفة على الاِستفادة القصوى من:

- المعلومات المتوافرة.
- الخبرات الفردية الكامنة في عقول موظفيها.

وقد عرفت المؤسسات الجزائرية وفي مقدمتها المؤسسات الجامعية تحولا للاهتمام والتوجه نحو إدارة المعرفة والذي لم يكن ترفاً فكرياً مجرداً، وإنما جاء اِستجابة لعدة متطلبات ومؤثرات بيئة داخلية وخارجية، ويمكن أن نلخص هذه المبررات التي شجعت للتحول في اتجاه إدارة المعرفة في النقاط التالية:

- تعاظم دور المعرفة في النجاح المؤسسي، لكونها فرصة كبيرة لتخفيض التكلفة.
- إن من أهم مقومات نجاح المؤسسات هو قدرتها على اللحاق بأحدث المتغيرات والحفاظ على قدرتها على المنافسة والبقاء في السوق في ظل الثورة التي يشهدها عصر تكنولوجيا المعلومات.
- التراكم الهائل للمعلومات وسهولة الحصول عليها أوجد حاجة ماسة إلى تنظيم وإدارة هذه المعلومات.

وتعد الجامعات الأكثر احتياجا لتطبيق هذا المفهوم مقارنةً بغيرها من المؤسسات وذلك بناء على طبيعة الدور التي تقوم به في المجتمع من: تهيئةً للكوادر البشرية المؤهلة والمدربة والتي تعد العنصر الحيوي لكافة عمليات التنمية المجتمعية سواء على مستوى القطاع الحكومي أو الخاص لرفع مستوى الأداء التعليمي والبحثي والإبداعي للارتقاء بجودة مخرجاتها. وينعكس تطبيق إدارة المعرفة على عدة محاور في العملية الأكاديمية : كتحسين العملية التعليمية، تحسين مستوى الخدمات الإدارية، جودة المخرجات التعليمية وكذلك تحسين عملية اتخاذ القرارات وزيادة فعالية التخطيط الاستراتيجي، كما يؤدي إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

لذا يقع على عاتق الجامعات ضرورة الاهتمام بمجالات إدارة المعرفة بما يناسب بيئتها التعليمية، خاصةً وأنها تعتبر أضخم حقل يمكن استثماره في عصر اقتصاد المعرفة بما لديها من برامج لتعليم العنصر البشري وتسليحه بالمهارات الضرورية لتحقيق التطور المستمر في مختلف المجالات، على اعتبار أن المعرفة ضمنية وتحتاج إلى الكشف عنها وتشخيصها وتخطيطها وتوليدها من جديد، وتنظيمها ونشرها وإجراءات الرقابة والتقويم وإجراءات المتابعة، ومن ثم اِستعمالها بالتطبيق وإعادة استعمالها مرات عدة.

ومن أهم مميزات تطبيق إدارة المعرفة هو التثمين الأمثل لرأس المال الفكري، وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الفرد، ورفع كفاءة المنظمة. نظرا للدور المحوري الذي يؤديه الرأسمال الفكري المتميز بالمهارات والحاصل على التحفيز المطلوب بالنسبة لعمل كافة المنظمات، والمتمثل في:

- مصدر الابتكار و التجديد و الإختراع.
- قوة محركة لمختلف الموارد المادية والتقنية.
- طاقة لإنجاز وتحقيق الأهداف وحل المشكلات.
- مصدر محوري للكفاءات.
- قوة لدفع وتفعيل التغيير ومقاومته.
- مصدر لتوليد وتنمية القدرات التنافسية.
- طاقة فكرية وقدرة معرفية.



الشكل (1) رأس المال الفكري في مؤسسة المعرفة

المصدر : علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، الجمعية العربية بالقاهرة،2000، ص 45.

وقد جاءت هذه الورقة البحثية لتتناول هذا الموضوع الحيوي المتجدد في اختيار جامعة باجي مختار عنابة كمجال للدراسة باعتبارها أولى الجامعات الجزائرية التي تبنت فلسفة الجودة من خلال تشكيل خلية ضمان الجودة وتفعيلها. ويعتبر أساتذة الجامعة الركيزة الأساسية لبناء المعرفة وتطويرها واستثمارها لخدمة المجتمع والعمل على التنمية. كما أنهم رأس المال الفكري الذي تعتمد عليه الجامعة لتحقيق التميز والتنافس في سوق الشغل.

و تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري و دوره في إدارة المعرفة داخل الجامعة، من خلال طرح التساؤلين التاليين:

- ما مدى تثمين رأس المال الفكري داخل جامعة عنابة؟
- وماهو دوره في تجسيد إدارة المعرفة؟

أهمية الدراسة:

تعالج الدراسة موضوعا حديثا يمس جوهر أعمال الإدارة الجامعية، فالجامعة بما تملكه من برامج تعليمية ومراكز بحثية تعد مصدرا لتكوين المعرفة وتوليد الأفكار، لذلك وجب الاستثمار في هذا المورد البشري فرأس المال البشري هو أحد مكونات رأس المال فكري الذي تملكه المنظمة، لذا فإن العلاقة الأهم بينهما هي أن رأس المال البشري يعد لتطوير رأس المال الفكري ... كما تعد إدارة المعرفة إحدى الوسائل الأساسية التي تمكن الإدارة الجامعية من الوصول إلى مرحلة التميز في تحقيق التطور والتغيير. كما قد تساهم هذه الدراسة في تحقيق الفائدة لإدارة الجامعة لسعيها إلى المساهمة في وضع مقترحات الاستثمار في موردها البشري وتفعيل إدارة المعرفة.

منهج و حدود الدراسة:

منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة والتي تندرج ضمن الدراسات الوصفية تم الاعتماد على منهج المسح بالعينة لمجتمع الدراسة من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة الأساتذة الباحثين بجامعة عنابة وجمع البيانات، ثم تحليل هذه الأخيرة وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها.

وقد اِعتمدنا في جمع البيانات على آداة الإستمارة، وتعتبر الإستمارة من أهم أدوات جمع البيانات والتي تعرفها مادلين قرافيتز[1] : "الأداة التي يمكن من خلالها تحقيق الهدف المضاعف للمقابلة وهي الوسيلة الأساسية للاتصال بين المستجوِب والمستجوَب لأنها تحوي جملة من الأسئلة المتعلقة بالمشاكل التي تنتظر من المبحوث أن يمدنا بالمعلومات حولها".

تقتصر الدراسة الحالية على:

- تحليل الواقع الحالي لتثمين المورد البشري الفكري في جامعة عنابة، وقد شملت الدراسة أساتذة قسم علوم الاعلام والاِتصال بكلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية.

عينة الدراسة: عندما يتعذر على الباحث القيام بالدراسة على مجتمع الدراسة كاملا نظرا لعدة عوامل منها: محدودية إمكاناته وضيق الوقت،......الخ، فإنه يلجا إلى اِختيار عينة، وهناك أكثر من طريقة يمكن استخدامها لاختيار العينة موضوع الدراسة.

ويعتبر اختيار العينة من الأمور الهامة التي يجب على الباحث أن يوليها اهتماما خاصا، وبشكل عام لا توجد طريقة مثلى يمكن أن تفضلها على غيرها من الطرق، فلكل طريقة من الطرق لاختيار العينات مزايا كما أن لها معايير، وما قد يفضل طريقة على غيرها هي طبيعة البحث وظروف الباحث.(2)

وبحسب أهداف هذه الدراسة وطبيعة مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار "**العينة الطبقية**" كأسلوب لاختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، ويتسم هذا الأخير بعدم التجانس وأفراد هذا المجتمع يكونون متباينين. (3)

في هذه الحالة يتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات أو فئات معينة وفق معيار معين، ويعتبر ذلك المعيار من عناصر أو متغيرات الدراسة الهامة. وبعد ذلك يتم اِختيار عينة من كل فئة أو طبعة بشكل عشوائي وبشكل يتناسب مع حجم تلك الفئة في المجتمع الأصلي.

وقد تم اِختيار نسبة 15% من المجتمع الكلي للأساتذة. والجدول الموالي يبين توزع مجتمع الدراسة والعينة بحسب الكليات.

جدول رقم (1) يبين توزع العينة بحسب الكليات:

	المجتمع الأصلي	العينة
الطب	309	46
الإقتصاد	149	22
الحقوق	144	22
الآداب	485	73
العلوم	218	33
الأرض	168	25
المهندس	387	58
المجموع :	1860	279

مفاهيم الدراسة

يعرف التثمين بأنه: " تقدير يدل على المبيع بالحدس والتخمين "4، و بناءً على هذا التعريف يكون معنى التثمين هو ما يجعل بدلا عن المبيع بإنفاق المتابعين.5 ، وفي عمدة القارئ: "التثمين هو التقويم"، وعلى هذا فيمكن تعريفه بأنه: "هو تسليط الضوء على قيمة رأس المال البشري، معرفته، إقرار أهميته، تبيان الدور الفعال رأس المال البشري المثمن في الجامعة.

التثمين في رأس المال الفكري :

رأس المال الفكري: ينظر إليه بأنه: "قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة، تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المتماثلة. [6]

أما التثمين في رأس المال الفكري هو: "عملية تقدير حالي لاستقطاب، تكوين وتعليم المورد البشري (الأساتذة: المهارة، الكفاءة، الخبرة والقدرات) لأجل جني نتائج التعلم في إضافة قيم جديدة ومستمرة للجامعة عن طريق التميز والابداع والاِبتكار في الإنتاج وتقديم الخدمات.

أما عن مؤشراته: فيقاس التثمين بدرجة الانتماء لدى الأساتذة وفعالية الأداء العام داخل الجامعة وفق معايير الجودة. وفق المؤشرات التالية:

- الارتياح في العمل داخل الجامعة.
- درجة الارتباط العاطفي بالمؤسسة.
- مدى الانتماء للجامعة من خلال اِعتبار مشاكل الجامعة مشاكل شخصية، ومدى الحرص على ممتلكات المؤسسة وسمعتها.

إدارة المعرفة:

المعرفة: هي كامل أرصدة الإنسان من المعلومات والمفاهيم والآراء والخبرات والمعتقدات والانطباعات والتصورات الذهنية التي تعتبر المرجع الأساسي له في التعامل مع كل متطلبات الحياة.

إن قضية إدارة المعرفة على المستوى النظري كانت معروفة على مدى عقود، لكنها على مستوى الطبيعة لم تكن معروفة إلا قبل سنين. حيث لم تأخذ مداها إلا في السنوات الأخيرة وتحديداً بعد أن تم وضع بعض المقاييس لها، وتزايد الإدراك لفوائد بعض مبادئها الناجحة. أول من استخدام مصطلح إدارة المعرفة (Knowledge Management) هو Don Marchand في بداية الثمانينيات من

القرن الماضي على أنها المرحلة النهائية من "الفرضيات" المتعلقة بتطور نظم المعلومات، وفي المرحلة ذاتها تنبأ رائد الإدارة Drucker إلى أن العمل النموذجي سيكون قائماً على المعرفة وأن المنظمات ستتكون من صناع المعرفة، لكن في تلك الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وبتأثيرها على عملية الأعمال، حيث بدأ التأثير الإستراتيجي لإدارة المعرفة عام (1997)، ولابد من التنويه إلى إن إدارة المعرفة ولدت داخل الصناعة وليس داخل الأكاديميات ولا حتى داخل المنظمات المعرفية. 7

وعليه فيمكن القول أن إدارة المعرفة هي: "استغلال المهارات والخبرات وتسهيل توليد ونقل المعرفة لدى أفراد الجامعة من خلال العمل الجماعي والبحث عن المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الجامعة".

ومؤشراتها هي:

- توليد أفكار جديدة.
- تقاسم المعارف بين الأساتذة.
- لقاءات علمية.
- استغلال التكنولوجيا والاستفادة منها.

الجامعة من خلال تثمين رأس المال الفكري ودوره في إدارة المعرفة داخلها.

تعريف الجامعة: ما من شك أن المصطلح الغربي مترجم إلى العربية يعني "مؤسسة مرتبطة بالكنيسة في القرون الوسطى وكانت مهمتها المستويين الثانوي والعالي".

ثم صارت تعرف بأنها: "مؤسسة شعبية رسمية للتعليم العالي والبحث العلمي متميزة بنوع من التمكين من الشهادات ذات صفة وطنية".

غير أن مثل هذه التعاريف الكلاسيكية لا تلائم طبيعة البحث العلمي المتغيرة والمحيط السياسي المتطور بسرعة فائقة، في عصر ما بعد ثورة المعلومات، ولذا فإن أفضل التعاريف للجامعة، أنها: "فضاء يجمع طائفة من الباحثين لهم الحرية الكاملة لمباشرة البحث العلمي".

ونضيف إلى هذا التعريف ضرورة أن تكون مجالا خصبا لإيجاد الحلول المناسبة للإشكالات التي تعرفها في جميع مجالات حياتها بمنهجية علمية وباجتهاد ودراية.8

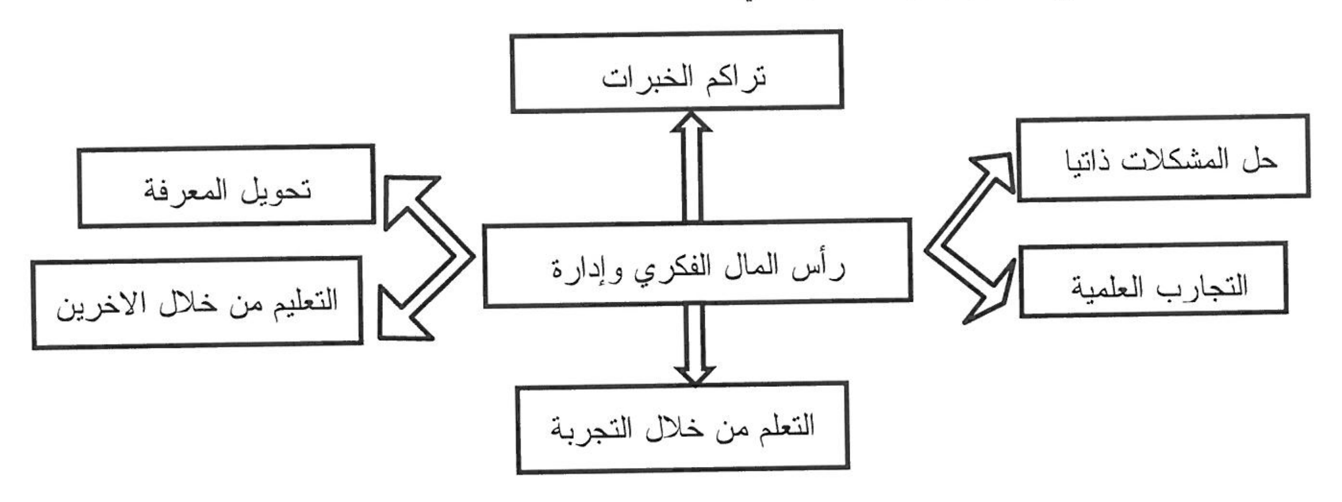
مؤشرات الجامعة:

1) نشر المعرفة وتطويرها والإسهام في تقديم الفكر الإنساني.

2) إتاحة فرصة الدراسة الجامعية النظرية والتطبيقية.

3) القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.

4) تطوير المنهج العلمي والاستقلال الفكري والمبادرة الشخصية وتنمية الشعور بالانتماء للوطن وروح المسؤولية والعمل الجماعي.9



شكل رقم (02): دور المورد البشري في إدارة المعرفة

المصدر: حسين عجلان حسين، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر و التوزيع، ط1 ،2008، الأردن، ص 135.

حيث يتضح من المشكل أعلاه، أن المنظمة المتعلمة تعتمد أولا على الطرق العلمية في حل المشكلات ذاتيا من خلال تزويد المديرين ببيانات لكي تعالج وتتحول باستخدام الأدوات الإحصائية البسيطة للتوصل إلى الاستنتاجات والاستدلال، ولتعزيز ذلك يجب ممارسة نشاط التدريب، تكوين وتطوير الأفراد العاملين خاصة التدريب على حل المشاكل ذاتيا، كما أن المنظمة المتعلمة قد تعتمد بشكل أساسي على الخبرات العلمية والتجارب التي تعنى بالبحث وبشكل علمي و نظامي عن المعارف الجديدة، والمنظمة المتعلمة تتعلم أيضا من خلال وجهات نظر جديدة، فتدريب وتطوير المورد البشري

يلعب دورا واضحا في الحصول على بعض الخبراء الذين يتدربون على فهم فكـري يسـاهم وبشـكل فعال في بناء منظمات التعلم المستجيبة لبيئة تنافسية دائمة التغيير 10.

وأمام التحولات الجذرية في الاقتصاد العالمي وطرائق تنظيم الإنتاج التـي تترتـب عنـه والتوجـه الجديـد نحو تجسيد إدارة المعرفية من خلال الاِهتمام بالمورد البشـري، مـن البـديهي أن الجامعـة كمنظمة تعليمية لا يمكن أن تنحصر في دورها التقليدي كمزود للدولة بالأطر ذات المسـتوى العـالي. لأن الدولة لم تعد تلعب الدور الأساسي في الاقتصاد الكوني. بل يجب أن تتعداه إلـى الانخـراط فـي إستراتيجية حقيقية لإعادة تأهيل الاِقتصاد والنمو الصناعي ومصاحبة المقاولات في تقويـة مجهودهـا الحيوي على المنافسة تحت تأثير العولمة والتبادل الحر. فالجامعة تتوفر على مزايـا هامـة كـالرأس المال الفكري والقدرة على الخبرة ومؤهلات البحث والتنمية التي يمكنها أن توضع في خدمـة جـودة وفاعلية وسائل الإنتاج 11، فهكذا أضيفت إلى مهامها التقليدية السالفة الذكر، مهام أخرى تتعلق بالدور الجديد الذي أنيط بها. ومن هذه المهام يمكن أن نذكر على سبيل المثال لا الحصر: التكوين المسـتمر، إعادة التكوين، استكمال التكوين ، البحث التعاقدي، القيام بأعمال الخبرة والاِستشارة وبأنشطة الإبـداع والابتكـــار، خلـــق شـــركات تابعـــة.

ولكي يتم تفعيل دورها الجديد، كان لابدّ للجامعة أن تعيد النظر في هياكلها و طرق عملها. ولقد كان السبق في هذا المجال للجامعة الأمريكية، التي بدأت منذ ما يزيد عن نصف قرن في إنشـاء الهياكـل المناسبة من أجل انفتاح أفضل على محيطها الاقتصادي والاجتماعي. وقد بدأ انتشار هذا النـوع مـن الهياكل في جل البلدان الأوروبية عند بداية الثمانينات، أما بالنسبة للبلدان النامية، فهـي مازالـت فـي أغلب الأحيان إما حديثة العهد أو قيد الإنجاز أو لم يتم التفكير في إنجازها بعد.12

و في هذا المجال على الجامعة أن تركز على ما يلي:

1 – التأكيد المستمر على الدور المحوري لتوليد المعرفة والاِستفادة منها في تطوير المنظومة التعليمية وخدمات جديدة أو تحسن الموجود منها.

2 – إيجاد بيئة تعلم من خلال توفير فرص تدريب، و تراكم للخبرات من خلال التواصل مع العملاء والمنافسين، والخبرات العلمية والعملية الشخصية، و العمل الجماعي والفرقي Teamwork and Group work، واستخلاص الدروس من الأخطاء التي تحصل في العمل.

3 – توليد ونقل ونشر ثقافة المعرفة في التنظيم، وهنا على المنظمات أن تعمل وباستمرار على توليد المعرفة من مصادرها الداخلية والخارجية، أو من خلال تطوير فهم جديد للمعرفة الموجودة، وهذا يعني أن للإبداع دوراً في توليد المعرفة ولا تكتمل حلقة الإبداع إلا بتطوير قدرات المنظمة على نشر المعلومات والمعرفة في الداخل، وتطوير ثقافة التغيير بين الأفراد والجماعات فيها.

4 – مقارنة الأداء الحالي للمنظمة بأداء المنظمات ذات الأداء المتميز، و ذلك من خلال تحديد وجمع المعرفة الموجودة في المنظمة، والتحكم بهذه المعرفة حتى تستطيع المنظمة التفوق على منافسيها.

5 – قياس الموجودات غير الملموسة (المعنوية) التي تتوفر لدى المنظمة، سواء كانت موجودات بشرية أو معرفية أو غيرها.13

6 – توافر رأس المال البشري هو الذي يؤدي إلى ضمان النجاح في استخدام المعرفة 14.

بطاقة فنية عن جامعة باجي مختار عنابة:

تقرر تأسيس جامعة باجي مختار عنابة بمقتضى الأمر 75/28 المؤرخ في 29 افريل 1975 استفادةً من الهياكل القاعدية لمعهد المناجم والتعدين التابع لوزارة الصناعة والطاقة آنذاك.

شرعت جامعة باجي مختار عنابة في التدريس منذ الموسم الجامعي 1976/1975 في ثلاث معاهد: معهد المناجم والتعدين، معهد اللغات والآداب ومعهد الحقوق. ثم أخذت تتوسع وتتطور إلى ما وصلت إليه اليوم.

قادت جامعة باجي مختار الريادة في تطبيق نظام ل.م.د منذ الموسم الجامعي 2006/2005 حيث أن:

- 90% من الطلبة مدمجين في نظام ل.م.د في مرحلة ما قبل التدرج.
- 60% من الطلبة مدمجين في نظام ل.م.د في مرحلة ما بعد التدرج.

<u>عروض التكوين في نظام ل.م.د (باستثناء كلية الطب):</u>

تفيد الإحصاءات في هذا المجال بـ:

140 عرض ليسانس، 150 عرض ماستير، 40 عرض دكتوراه.

حاليا تتكون جامعة باجي مختار من:

39 قسما، 07 منها جذع مشترك.

87 مخبر بحث (2398 أستاذا باحثا).

01 دار نشر جامعية.

01 مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاِتصال والتعليم عن بعد.

01 مركز التعليم المكثف للغات.

هياكل وإحصائيات: تتكون جامعة باجي مختار عنابة طبقا للمرسوم 387-98 في02 ديسمبر1998 من 07 كليات موزعة على أربعة أقطاب جامعية وفق الجدول التالي:[15]

	الكليات	عدد الطلبة	عدد الأساتذة
قطب سيدي عمار	- علوم المهندس -العلوم -علوم الأرض	18031	**2301**
قطب عنابة وسط	الطب (عنابة وسط + البوني)	5350	
قطب سيدي عاشور	-علوم اقتصادية والتسيير	4891	
قطب البوني	-الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية	**16950**	
العدد الإجمالي		**45222**	

نتائج الدراسة المتعلقة بالأساتذة الباحثين وتثمين رأسمال البشري في جامعة عنابة.

1- استغلال الكفاءات في البحث.

جدول رقم (2) يبين درجة استغلال الجامعة لكل الكفاءات والمهارات الموجودة لدى الأساتذة

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	0	0	20	43.47	20	43.47	6	13.04
كلية الإقتصاد	0	0	2	9.09	8	36.36	12	54.54	0	0
كلية الحقوق	0	0	0	0	9	40.90	9	40.90	4	18.18
كلية الآداب	0	0	2	2.73	17	23.28	24	32.87	30	41.09
كلية العلوم	0	0	0	0	4	12.12	26	78.78	3	9.09
كلية الأرض	0	0	0	0	9	36	16	64	0	0
كلية االمهندس	0	0	0	0	39	67.24	19	15.51	0	0
المجموع	**0**	**0**	**4**	**1.43**	**106**	**37.99**	**126**	**45.16**	**43**	**15.41**

المصدر : هذا البحث

يظهر من خلال الجدول أن هناك ضعف في استغلال كفاءات ومهارات الأستاذ ، بحسب آراء الأساتذة وذلك بنسبة 45.16 % ، وبشكل متوسط بنسبة 37.99% . وهذا يتنافى ومتطلبات مجتمع المعلومات الذي يقوم على تثمين العنصر البشري الذي يعتبر الحامل الرئيس للمعرفة والمنتج لها، كما أنه الثروة الحقيقية لأيَّة مؤسسة.

2 - جو البحث المشجع:

لا شك أن لبيئة العمل دور مهم وجوهري في التأثير على فعالية الفرد وأدائه لعمله حيث لقي موضوع الرضى الوظيفي اِهتماما بالغا من طرف الباحثين في تخصصات عدة من زمن طويل، فمثلا أشار **لوك** إلى ظهور أكثر من 350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية[16]، لاسيما الباحث الذي يضطلع بعمل جد مهم وحساس من إنتاج فكري وعلمي يتطلب ليس فقط قدرات ومهارات علمية وفكرية وشخصية

خاصة ولكن أيضا جوا علميا محيطا به حاضنا ومدعما ولدراسة متى توفر الجامعة على جـو البحـث المشجع والداعم فقد تم طرح السؤال على الأساتذة الذين عبروا بنسبة 53.04% أن هذا متوفر بشـكل ضعيف ومتوسط بنسبة 33.69 % كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3) يبين: درجة توفر الجامعة على جو البحث المشجع

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	6	13.04	34	73.91	6	13.04	0	0
كلية الإقتصاد	2	9.09	0	0	5	22.72	15	68.18	0	0
كلية الحقوق	0	0	0	0	3	13.63	19	86.36	0	0
كلية الآداب	0	0	2	2.73	19	26.02	43	58.90	9	12.32
كلية العلوم	0	0	3	9.09	3	6.09	27	81.81	0	0
كلية الأرض	0	0	6	24	10	40	9	36	0	0
كلية المهندس	0	0	9	15.51	20	34.48	29	50	0	0
المجموع	2	0.71	26	9.31	94	33.69	148	53.04	9	3.22

ويدخل ضمن جو العمل المشجع علاقات أفقية وعمودية بين أستاذ \ أسـتاذ. أسـتاذ \ إدارة \ رئيس قسم \ كلية \ عمادة. أو الجامعة بمختلف أقسامها. وفي ما يخص البحث فجوُّ العمل يكون داخـل المخابر أو ضمن فرق البحث أو حتى ضمن المكتبة أو قاعات المطالعـة وقاعـات الأسـاتذة...إلـخ، وغيرها من الفضاءات التي تحوي أستاذا أو مجموع أساتذة داخل الجامعة، وفي هذه الجزئية بالـذات لاحظت إسهاب بعض الأساتذة في الشرح والتعبير عن استيائهم من الجو العام للعمل فمثلا في القطـب الجامعي البوني سجلن الشهادة التالية لأحد الأساتذة (أين هو جو العمل والبحث المشجع ؟؟ الجامعة لا تتوفر على أبسط ضروريات العمل العلمي البيداغوجي، فهي لا تتوفر على مكاتب للأساتذة ولا قاعات اجتماع واسعة ومريحة، حيث يضطر عدد كبير من الأسـاتذة لعقـد اجتمـاع اللجـان البيداغوجيـة والمداولات في غرفة بحجم مكتب) ويضيف آخر (مهمتي داخل الجامعة تنتهي بمجرد انتهاء سـاعات التدريس وبعدها أسرع بالمغادرة ...).

ومن الملاحظ وجود شعور عام بعدم وجود بيئة جامعية ملائمة على عكس الجامعات الحديثة التي تبحث عن التميز، حيث تعالج موضوعات مثل: الضوضاء، الحرارة، الأتربة، الغزوات وطبيعة موقع الجامعة.....إلخ، وهو ما أفرز تسمية **المدينة الجامعية** المتكاملة والمتكيفة بمداخلاتها التي تضمن لها الاِستمرار والعطاء مع الاِنفتاح المدروس على البيئة الخارجية. [17]

ويشمل الجو العام للجامعة الجانب المادي والمعنوي والعلائقي على حد السواء حيث أظهر بعض الأساتذة استياءهم لانتشار المعنى السلبي (لمفهوم المنافسة) عند جل الأساتذة نتيجة تفاوت الكفاءات فيحل (الصراع) بدل (التعاون) لأجل المشاركة في الأنشطة العلمية ومشاريع البحث، التربصات خارج الوطن .... ومن الممكن أن تكون المنافسة السلبية كسبب رئيس في خلق بعض العواطف السلبية كالكراهية التي تبني حواجز اتصالية لا حدود لها. مما يمنع فيما بعد تقاسم المعرفة والإبداع التنظيمي الذي هو من أهم سمات مجتمع المعلومات.

وفي هذا السياق يقول مصطفى عشوي: (تحدث المنافسة السلبية بسبب العجز عن إشباع الحاجات والرغبات المتزايدة بحيث يكون لها تأثير على علاقات الأفراد في التنظيم ومن الممكن أن تؤدي إلى نشوء بعض العواطف السلبية كالحسد والكراهية). [18]

وعلى عكس ذلك، فإن توفير الجو المشجع يستدعي بالضرورة خلق نوع من التحفيز الذي تعتبره F N Thanh: "التحفيز يتمثل في التدعيم الدائم للعامل والطاقة التي يجب أن تتوفر داخل المؤسسة والتي بدونها لا يمكن الوصول إلى الهدف الجماعي"[19]، وبالتالي فعلى الجامعة النظر بشكل جدي في مسألة الجو العام للعمل والبحث داخلها، بتوفير الفضاء المكاني المناسب وتهيئته بشكل مناسب لدمج كل الفاعلين وتحفيزهم على ممارسة نشاطاتهم ومهامهم البيداغوجية والبحثية.

إن قلة التحفيز يفقد الفرد رغبته في العمل حيث يوضح Alex Mucchielli أنَّ: "تنويع الأنشطة وتجديدها يعتبر بمثابة التحفيز المعنوي للفرد في المؤسسة، والذي يجب على المؤسسة أن تجدد الطاقة الداخلية الضرورية لتجنيد الفاعلين".

جدول رقم (4) يبين درجة استغلال الجامعة لكل الكفاءات والمهارات الموجودة لدى الأساتذة

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	0	0	20	43.47	20	43.47	6	13.04
كلية الاقتصاد	0	0	2	9.09	8	36.36	12	54.54	0	0
كلية الحقوق	0	0	0	0	9	40.90	9	40.90	4	18.18
كلية الآداب	0	0	2	2.73	17	23.28	24	32.87	30	41.09
كلية العلوم	0	0	0	0	4	12.12	26	78.78	3	9.09
كلية الأرض	0	0	0	0	9	36	16	64	0	0
كلية المهندس	0	0	0	0	39	67.24	19	15.51	0	0
المجموع	**0**	**0**	**4**	**1.43**	**106**	**37.99**	**126**	**45.16**	**43**	**15.41**

من خلال هذا الجدول حاولنا استبيان وجهات نظر الأساتذة حول مدى استغلال كل الكفاءات والمهارات الموجودة لدى الأساتذة في موقف البحث وإنتاج المعرفة فظهر من خلال الإجابات أن النسبة الأكبر أكدت أنّ ذلك يتم بشكل ضعيف 45,16 % إلى متوسط 37.99 %.

في حين نفى أي عنصر من مفردات العينة المستجوبة أن يكون هناك اهتمام كبير جدا أو كبير ماعدا نسبة ضئيلة جدا 1,43 %. في حين أكد 15,41 % أنه لا يوجد أي اهتمام نهائيا باستغلال قدرات الأستاذ الجامعي وقد برزت كل من كلية الآداب والحقوق في هذا النفي بأعلى نسبتين.

جدول رقم (5) يبين درجة تقديم الأساتذة ما لديهم في موقف البحث العلمي:

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	12	26,08	22	47,82	12	26,08	0	0
كلية الإقتصاد	2	9,09	6	27,27	14	63,63	0	0	0	0
كلية الحقوق	0	0	5	22,72	15	68,18	2	9,09	0	0
كلية الأداب	0	0	8	10,95	49	67,12	10	13,69	6	8,21
كلية العلوم	0	0	3	9,09	10	30,30	17	51,51	3	9,09
كلية الأرض	6	24	0	0	13	52	6	24	0	0
كلية المهندس	0	0	9	15,51	31	53,44	9	15,51	9	15,51
المجموع	**8**	**2,86**	**43**	**15,41**	**154**	**55,19**	**56**	**20,07**	**18**	**6,45**

منظومة التحفيز على البحث :

يعتبر العنصر البشري من الموارد النادرة التي تؤثر على تحديد هوية المؤسسة وخاصة الجامعة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول. فالأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للّحاق بركب التقدم في عالم يتسم بالسرعة وتعدد المؤثرات وتعقد المكونات، وعليه فإن سعي الجامعات للقيام بجميع أنشطتها بمستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية يجعلها تحرص دائما على الاهتمام بهذا العنصر، من خلال محاولة الحصول على العناصر البشرية المتميزة، كما تقوم بشكل مستمر بمحاولة رفع أداء العاملين بها مستخدمةً كل الوسائل والطرق المتاحة حاليا. حيث نجد أن هذه الجامعات تسعى لكسب ثقة أفرادها قبل كل شيء لأن نجاحها مرتبط بمدى نجاح تعاملها مع أفرادها، وهذا ما يمكن الحصول عليه من خلال عمليات التحفيز التي تقوم بها، تعتمد المؤسسة على نظام تحفيز فعال لتحقيق الأداء الناجع وتوليد دافعية مستمرة للأفراد العاملين لبذل ما بوسعهم في سبيل تحقيق أهدافها.

حيث أظهرت الدراسات المختلفة في مجال التحفيز ضرورة تنوع الحوافز نظرا لتنوع الحاجات المرتبطة بالأفراد، لتتمكن من توجيه السلوك وإيجاد الطرق التي تساعد على تحسين العمل وجودته[20].

ومن أنواع الحوافز:

- **الحوافز المادية:**

نقصد بالحافز المادي: "مختلف الحوافز التي تشبع حاجات الفرد المادية أي وسائل الإشباع المادية" [21]، وتعدد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من جامعة إلى أخرى، ويعتبر الحافز المالي من أهمها حاليا لأن المال يشبع أعلى حاجات الإنسان تقريبا من أكل ومسكن وغيرها.

- **الحوافز المعنوية:**

للحوافز المعنوية آثار وأهمية بالغة في دفع العاملين لا تقل أهمية عن الآثار التي تحققها الحوافز المادية، حيث تلجأ المؤسسة لإستخدامها إلى جانب الحوافز المادية لإتاحة الفرصة لتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى مما لو استخدمت الحوافز المادية لوحدها.

تعمل الحوافز المعنوية على إشباع حاجات ذاتية واجتماعية للعاملين، حيث تسعى المؤسسة من خلالها لتحقيق التميز في الأداء، وتشجيع التنافس بين العمال ورفع مستوياتهم وزيادة ولائهم للمؤسسة وتوثيق الروابط بينهم، وزيادة علاقات التعاون فيما بينهم.

ومن أجل النهوض بواقع البحث العلمي[22] في بلادنا كبقية الدول التي تسعى للحاق بركب الدول المتقدمة، يتوجب على أصحاب القرار وبالخصوص الوصاية (الوزارة المعنية) القيام بجملة من المراجعات لسياستها الإصلاحية التي شرعت فيها بالفعل، وذلك بما يخدم الاقتصاد الوطني ويعيد للجامعة مكانتها وهيبتها المفقودة سواء محليا، عربيا أو دولياً، وكما هو معروف فإنّ الجامعات التي تتمتع بسمعة ذائعة الصيت، إنما تبوأت هذه المكانة بفضل مجموعة من الشروط والمتمثلة فيما يلي:

- نوعية وعدد أفراد طاقمها المكلفين بالبحث والتطوير العلمي.
- مدى وفرة وسائل وعتاد البحث العلمي والتقني والقدرة على إدامتها.
- حجم الأغلفة المالية المخصصة للبحث العلمي والتقني.

- مدى توافر مناخ علمي ملائم للإبداع والابتكار.
- عدد ساعات التدريس الملقاة على عاتق الأساتذة الباحثين في الجامعات ومدى تفرغهم.
- وجود ظروف مشجعة للأساتذة والباحثين للمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات العلمية.
- مدى تواجد نظام من المحفزات لتشجيع الباحثين على الاِجتهاد والمنافسة الخلاّقة بما يعود عليهم بالمنافع المادية والمعنوية.

وفيما يلي جدول يبيِّن درجة تناسب منظومة التحفيز المادية مع مكانة وجهد الأستاذ الباحث:

جدول رقم (6) يبيِّن: درجة تناسب منظومة التحفيز المادية مع مكانة وجهد الأستاذ الباحث.

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	6	13,04	27	58,69	13	28,26	0	0
كلية الإقتصاد	0	0	2	9,09	4	18,18	11	50	5	22,72
كلية الحقوق	0	0	0	0	14	63,63	5	22,72	3	13,63
كلية الآداب	0	0	0	0	18	24,65	30	41,09	25	34,24
كلية العلوم	0	0	3	9,09	6	18,18	17	51,51	7	21,21
كلية الأرض	0	0	3	12	7	28	10	40	5	20
كلية المهندس	0	0	0	0	9	15,51	49	84,48	0	0
المجموع	**0**	**0**	**14**	**5,01**	**85**	**30,46**	**135**	**48,38**	**45**	**16,12**

جدول رقم (7) يبين: درجة عمل الأستاذ الباحث بروح معنوية مرتفعة.

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	0	0	28	60,86	12	26,08	6	13,04
كلية الإقتصاد	2	9,09	2	9,09	2	9,09	13	59,09	3	13,63
كلية الحقوق	0	0	0	0	11	50	11	50	0	0
كلية الآداب	0	0	0	0	18	24,65	49	67,12	6	8,21
كلية العلوم	0	0	3	9,09	3	9,09	24	72,72	3	9,09
كلية الأرض	4	16	3	12	12	48	6	24	0	0
كلية المهندس	0	0	9	15,51	20	34,48	29	50	0	0
المجموع	**6**	**2,15**	**17**	**6,09**	**94**	**33,69**	**144**	**51,61**	**18**	**6,45**

تعد الروح المعنوية عنصرا من عناصر التحفيز[23]، ولا تقل أهميتها عن رفع أجور العاملين العالية أو أرباح وخدمات للعاملين لما لها من آثار إيجابية على العامل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية سواء أكانت سلع أو خدمات واستقرار المنشأة أو المنظمة وتماسكها واستمرارها وبقائها كما أن الروح المعنوية تعمل كعمل وقائي، أي كلما كانت الروح المعنوية للعاملين مرتفعة في مجال العمل أدى ذلك إلى منع كثرة إصابات العمل، الغياب عن العمل، التأخير عن مواعيد العمل ...

فالجامعات كمؤسسات تحتاج إلى العنصر البشري "الأستاذ" لتوجيه أعمالها وتوفير خدماتها اللازمة لتحقيق أهدافها، فإنَّ القوى البشرية المؤهلة هي أداة التغيير والتطوير، والثروة الحقيقية والركيزة الأساسية للتقدم في جميع مجالات الحياة في كل المجتمعات، ومن هنا أصبح من الضروري النظر إلى الاِعتبارات النفسية والاِجتماعية للأساتذة، لما لها من أهمية في تشجيعهم وحثهم على إتقان العمل، وتقديرهم واِحترام مشاعرهم، وتزداد أهمية العنصر البشري في التعليم لأن كفايته الإنتاجية تتأثر وترتبط على حد كبير بروحه المعنوية لذلك العمل الذي يؤديه، وهذا ما أكده عندما أثبت أهمية الروح المعنوية في إنتاج الفرد، وإلى أن رفع الكفاءة الإنتاجية يقوم على عنصرين هامين، هما: العنصر البشري والعنصر الفني.

ومن هنا فإن كفاءة الأستاذ وفاعليته في العملية التعليمية ترتبط بعدة عوامل من أبرزها الروح المعنوية للأستاذ، وقبوله بالتدريس مهنة وعملاً، وأن يكون لهذه المهنة تقدير واحترام اجتماعي، وواقع اقتصادي يؤمِّن للأستاذ دخلاً يتناسب مع قيمة عمله وأهميته، وأن توفر له تأمينا اجتماعيا مناسبا. فالأستاذ هو الشخص المسؤول عن تنفيذ المنهاج في العملية الجامعية التعليمة وحتى تحقق أهدافها بفاعلية ونجاح لذا لابد من توفير عوامل الاِستقرار والأمن له[24].

6- تثمين البحوث:

يمكن اعتبار الفترة الممتدة من (1998-2001) بمثابة الانطلاقة الفعلية لربط البحث العلمي بالتنمية الشاملة، وأولى ملامح هذا التطور التنظيمي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم (98-137 المؤرخ في 3 مايو 1998) والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتنمية التكنولوجية، حيث تتمثل مهامها حسب المادة الرابعة في إطار الاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية بتنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتنمية التكنولوجية لاسيما عن طريق تحويل نتائج البحث

وتثمينها [25]، وأيضا من بين التطورات المهم التي تحققت على صعيد البحث العلمي هـو صـدور قانون رقم 98-11 المؤرخ في 2 أوت 1998، والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي. وكذا الطرق والتدابير الواجب توفيرها لتحقيق الأهداف والبرامج المسطرة للفترة الخماسية (1998-2002) ويرمي هذا القانون إلى رد الاعتبار لوظيفة البحث داخل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات المعنية بالبحث وتحفيز عملية تثمين نتائج البحث وكذا دعم تمويل الدولة للنشاطات المتعلقة بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

ولتجسيد هذه الأهداف نظمت نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في شكل برامج وطنية للبحث، ينقسم كل برنامج إلى ميادين وكل ميدان إلى محاور وكل محور إلى مواضيع وكل موضوع إلى مشاريع بحث وتقوم بانجاز كل مشروع أو مشاريع بحث فرقة بحث أو أكثر. وعن درجة تثمين نتائج البحث من وجهة نظر الأساتذة داخل جامعة عنابة جاءت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم(8) يبيِّن: درجة حرص الجامعة على تثمين الأعمال والأبحاث المتميزة للأساتذة والباحثين فيها.

	متوفرة بشكل كبير جدا		متوفرة بشكل كبير		متوفرة بشكل متوسط		متوفرة بشكل ضعيف		غير متوفرة أبدا	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كلية الطب	0	0	12	26,08	6	13,04	21	45,65	7	15,21
كلية الإقتصاد	0	0	2	9,09	5	22,72	10	45,45	5	22,72
كلية الحقوق	0	0	0	0	6	27,27	16	72,72	0	0
كلية الآداب	0	0	0	0	14	19,17	26	35,61	33	45,20
كلية العلوم	0	0	3	9,09	0	0	30	90,90	0	0
كلية الأرض	0	0	3	12	3	12	7	28	12	48
كلية المهندس	0	0	0	0	18	31,03	40	68,96	0	0
المجموع	**0**	**0**	**20**	**7,16**	**52**	**18,63**	**150**	**53,76**	**57**	**20,43**

يظهر من خلال الجدول أن النسبة الغالبة تؤكد على أن تثمين نتائج البحوث تتم بشكل ضعيف وذلك بنسبة 53,76% . في حين نسبة ضعيفة 7,16 % أكدت أن هناك تثمين بشكل كبير، إلى متوسط 18,63%، أما نسبة 20,43% فقد نفت أن يكون هناك أي تثمين لنتائج البحث أو للباحثين

المتميزين داخل الجامعة، وهذه النتائج تتنافى والسياسات الموضوعة من طرف الدولة والوزارة الوصية والجهود الرامية لتثمين البحث.

النتائج العامّة:

يعد الأستاذ الباحث في نسق البحث الركن الأساسي رغم أهمية كل العناصر المحيطة به من إمكانات مادية و بشرية، لأنه المسؤول عن عمليات التفكير والإبداع والتحليل، لإيجاد الحلول للمشكلات المطروحة وتوليد معارف جديدة، وعن استغلال الجامعة لكل كفاءات ومهارات الموجودة لدى الأساتذة فقد عبر (45.16 %) من مفردات العينة بأن ذلك يحدث بشكل ضعيف كما نفى (15.41%) أن ذلك يحدث أبدا داخل جامعة عنابة في حين نسبة ضئيلة جدا (1.43 %) فقط هي من تؤكد أن هناك استغلال كبير لكفاءات الأساتذة داخل الجامعة.

و لأجل استغلال أمثل لكل من الإمكانات العلمية والفكرية للأستاذ الباحث كان لزاما توفير بيئة بحث مشجعة وحاضنة، وهو بدوره يعاني الضعف حسب آراء الأساتذة بنسبة غالبة (53.04 %) ونتيجة لذلك فحالات من الإحباط واللامبالاة قد تغلب على الأستاذ مما يمنعه من استغلال كل كفاءاته الخاصة وهذا ما أكده (45.16 %) من الأساتذة المستجوبين، وهذا يجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم في موقف البحث العلمي بشكل متوسط (55.19 %).

- ✓ الوضع السابق يستدعي منظومة تحفيز مادية ومعنوية لإشباع حاجات الأستاذ الذاتية والجماعية لتحقيق التميز والنتائج الايجابية والنهوض بواقع البحث العلمي، غير أن تناسب منظومة التحفيز المادية مع مكانة وجهد الباحث، تتم بشكل ضعيف (48.38%) وهي أعلى نسبة معبر عنها، إلى متوسطة (33.69 %) بحسب ما عبر عنه الأساتذة المستجوبون.

وكتحصيل لما سبق، فالجامعة لا تهتم بتثمين البحوث والأعمال العلمية المتميزة، إلا بشكل ضعيف (53.76%).

قائمة الهوامش:

[1] Madeline. Grawitz, **méthode des sciences sociales**, 2eme édition. p 689.

[2] محمد عبيدات وآخرون، **منهجية البحث العلمي " القواعد والمراحل والتطبيقات "**، الجامعة الأردنية، دار وائل للطباعة والنشر، ط 1، 1999، ص 87 .

[3] زكريا الشربيني، **الإحصاء اللابارمترى في العلوم النفسية والتربوية**، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1990، ص 160 .

[4] د.محمد الخضيرص ، **الظوابط الشرعية في التثمين** ، دراسة في الفقه ، منشورة على الانترنيت http://iefpedia.com/arab/wp-content تحميل يوم 2015/01/01 .

[5] أحمد بن محمد الخضيري، **الضوابط الشرعية للتثمين العقاري-دراسة فقهية-** ، من مجلة الأحكام الشرعية ، المادة (184) ، ص5.

[6] أ.د.عادل حرحوش المفرجي و أ .أحمد علي صالح ، **رأس المال الفكري** ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة، ط2، 2007، ص15 .

[7] الكبيسي، صلاح الدين. **إدارة المعرفة** .المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005 ، ص12.

[8] هند علوي، "**محاضرة حول الجامعة الجزائرية**"، نشر المقال في 25 أفريل 2007، تاريخ الاطلاع عليه 11 نوفمبر 2007،على الساعة http://www.ss-office.org/ar/index.php.10:06

[9] د.محمد حرب، **الإدارة الجامعة**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص36-44.

[10] حسين عجلان حسين، **استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال**، إثراء للنشر و التوزيع،ط1،2008،الأردن، 136-135

[11] المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، **التعليم العالي و البحث العلمي في مجتمع المعرفة** ، مرجع سبق ذكره ،ص 333-332 .

[12] نفس المرجع ،ص 344-345.

[13] د ناصر محمد سعود جرادات و اخرون، **إدارة المعرفة** ، مرجع سبق ذكره ، ص189-190

[14] نفس المرجع ، ص244

[15] دليل الجامعة .مطبوع صادر عن الجامعة للسنة الجامعية : 2012\2013

[16] Sain Saulieu R. **Sociologie de l' organisation et de l'entreprise** .Edition dalloz. 1977.p 176

حول موضوع البيئة التنظيمية وعلاقتها بالهياكل التنظيمية يمكن الاطلاع على الدراسة التالية :

[17] Philippe Pailot et autre . **Un modèle dynamique de l'organisation** . encyclopédie des ressources humaines. Paris. Les éditions D'organisation p1803

[18] مصطفى عشوي ,**أسس علم النفس الصناعي التنظيمي** , المؤسسة الوطنية للكتاب , الجزائر , 1992, ص 83

[19] F N Thanh,**La communication une stratégie au service de l'entreprise**. Les édition d'organisation. Pari.p115

[20] مرماط نبيلة، **فعالية نظام التحفيز في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري**، حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مجمد بوقرة "بومرداس"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 57.

[21] محمد قاسم القريوتي، مهدي حسن، **المفاهيم الحديثة في الإدارة النظريات والوظائف**، عمان،.1993، ط3 .

[22] ميسون مارديني، **واقع البحث العلمي في الوطن العربي**، مجلة الخفجي، العدد 04، سبتمبر/أكتوبر، المملكة العربية السعودية، 1997، ص 16.

[23] حلوة،محمود، **العلاقات الإدارية سلوك ومهارات**، دار أجناد , للنشر والتوزيع، الأردن2007،ص 29 .

[24] محمد جوارنة، **درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات**، دراسات العلوم التربوية، المجلد 38، العدد 02، 2011، ص 2239 .

[25] الجريدة الرسمية , العدد 28 , 1998 , ص ص : 8,10 .